



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**La procrastinación y eficacia de gestión del trabajo remoto
en el banco de la nación, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Vercelli Gallarday, Luigi Giovanni (ORCID: 0000-0001-9956-6431)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (ORCID: 0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Lleno de regocijo y esperanza en el futuro dedico este trabajo de tesis en primer lugar a Dios que gracias a su voluntad tengo vida y salud en estos tiempos tan complicados para la humanidad, tiempos en los que se han perdido vidas con sueños y metas como nosotros, a mi madre que sin su amor y sabios consejos no hubiera seguido estudiando, ella me motivo a continuar con mis estudios, a mi padre que aunque físicamente ya no está conmigo fue fundamental en mi crecimiento personal, el siempre atento a cualquier pedido de ayuda de mi parte, a mi esposa por su paciencia, compañía y a mis hijos Fabrizio, Facundo y Nicolás el regalo más hermoso que me ha dado la vida, ellos son el impulso que necesito día a día para continuar en la búsqueda de mejorar tanto como padre como ser humano.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera muy especial y sentida a la universidad Cesar Vallejo y a la facultad de Administración de Empresas por haber iniciado este taller de tesis que nos permitió lograr el objetivo de titularnos en las circunstancias actuales de pandemia, sin su apoyo a todos los alumnos hubiéramos tenido que esperar algunos años más y tal vez no lo habríamos alcanzado a lograr, yo fui testigo de cuanto se han esforzado por reunir los alumnos interesados y conseguir abrir este taller sin mayor interés en lo económico, con una verdadera intención de apoyar a los alumnos en la consecución de una meta grupal que es titularse ya sea esto como un logro personal o una necesidad para seguir creciendo laboralmente.

Al magister William Díaz Torres por sus enseñanzas, por su paciencia, por su apoyo conmigo y con todos mis compañeros apoyo indispensable para la consecución de este mi objetivo y el objetivo de todo el grupo el título, logro indispensable para todos que nos supo encaminar a él y que es tan suyo como nuestro.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	40
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Coeficiente de correlación de Spearman de relación entre la variable Procrastinación laboral y la Dimensión Cultura Organizacional en el Banco de la Nación 2022.....	27
Tabla 02: Coeficiente de correlación de Spearman de relación entre la variable Procrastinación laboral y la dimensión Herramientas tecnológicas en el Banco de la Nación 2022.....	28
Tabla 03: Coeficiente de correlación de Spearman de relación entre la variable Procrastinación laboral y la dimensión Optimización de los procesos en el Banco de la Nación.....	29
Tabla 04: Coeficiente de correlación de Spearman de relación entre la variable Procrastinación laboral y la dimensión Capacitación en el Banco de la Nación 2022.....	30
Tabla 05: Coeficiente de correlación de Spearman de contrastación de hipótesis entre las variables Procrastinación laboral y Eficacia de Gestión de trabajo remoto en el Banco de la Nación 2022.....	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 01: Niveles de Procrastinación laboral de la muestra en el Banco de la Nación 2022.....	22
Figura 02: Niveles por dimensiones de la variable Procrastinación laboral en el Banco de la Nación 2022.....	23
Figura 03: Niveles por indicadores de la variable Procrastinación laboral en el Banco de la Nación 2022.....	23
Figura 04: Niveles de Eficacia de gestión del trabajo remoto de la muestra en el Banco de la Nación 2022.....	24
Figura 05: Niveles por dimensión de la variable eficacia de gestión del trabajo remoto en el Banco de la Nación 2022.....	25
Figura 06: Niveles por indicadores de la variable Eficacia de gestión del trabajo remoto en el Banco de la Nación 2022.....	26

RESUMEN

En la actualidad el mundo está siendo azotado por el COVID 19 enfermedad que nos ha llevado a modificar casi todas las costumbres por las cuales identificábamos nuestra vida como normal, el trabajo remoto es uno de ellos, por lo que ello ha originado ciertos problemas para saber si esta modalidad de trabajo es eficaz tanto para los objetivos de la empresa como para los trabajadores. Por ello en este trabajo mediante el uso de una encuesta a trabajadores del banco de la nación que durante esta pandemia han realizado este tipo de trabajo, la cual arrojo que la relación entre la procrastinación y la eficacia de gestión del trabajo remoto es baja con un nivel de asociación de -0.171 y negativo, con un nivel de significancia de 0.545 lo que significa que existe relación entre las variables pero es inversa lo que significa que cuando una variable aumenta la otra disminuye, lo cual tiene lógica con nuestra hipótesis a menor procrastinación laboral más eficacia de gestión del trabajo remoto.

Palabras Clave: COVID 19, trabajo remoto, procrastinación laboral.

ABSTRACT

Currently the world is being hit by COVID 19, a disease that has led us to modify almost all the customs by which we identified our lives as normal, these changes have led us to accept this new normality, such as working from home on called remote work to prevent the spread of the virus, remote work has been established in most of the working mass of the city of Lima, so this has caused certain problems to know if this type of work is effective for both objectives of the company and for the workers.

For this reason, in this work a qualitative study is carried out through the use of a survey of workers of the Banco of the Nation who during this pandemic have carried out this type of work, so that through their responses they give us an overview of the pros and cons. of this type of work.

With this study, it is concluded that labor procrastination is the strongest reason why remote work is not effective in its use, so some parameters are proposed to technically delimit the obligations of workers and employers and so on. It is common to eradicate this type of habit, which is work procrastination.

Keywords: Covid 19, remote work, work procrastination, effective.

I. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo no es una novedad para el mundo, sin embargo, la pandemia por COVID-19 que tomó lugar durante los años 2020-2021, marcó un hito en el impulso del teletrabajo a la mayoría de los entornos laborales de manera repentina, lo que significó un riesgo para muchos trabajadores peruanos. El teletrabajo se define como el modo de trabajo que se realiza en un lugar diferente de donde se aplican los resultados, para el cual se utilizan las Tecnologías de Información y Comunicaciones (TIC por sus siglas) de manera intensiva con existencia de una comunicación constante con el superior. (Pérez, 2010).

En Perú, el teletrabajo se ha reconocido hace algunos años. El 15 de mayo del 2013 se promulgó la Ley 30036 dirigida a regular el teletrabajo (Congreso de la república, 2013), sin embargo, dicho tipo de trabajo no era muy conocido, ni promovido en la nación. Años más tarde, la realidad cambiaría con la llegada del coronavirus al Perú. En el Decreto de Urgencia 026-2020, el gobierno del Perú señala las medidas de prevención a tener en cuenta para evitar la propagación del COVID-19, entre las cuales se encontraba el trabajo remoto como una medida de prevención en el ámbito laboral, por lo que todos los peruanos debían trabajar de manera remota manteniendo el aislamiento social obligatorio. (Yarnold, 2020)

En ese momento, la modalidad de trabajo cambió por completo. Se podía trabajar desde casa si contabas con una portátil e internet estable, sin embargo, además de ventajas, nos trajo desventajas. Si bien el trabajar desde casa puede parecer una buena idea, existen algunas condiciones que son necesarias para que el trabajo siga siendo satisfactorio y no genere riesgos. La investigación de Manjarres *et al* (2020) demostró que los factores que ocasionaban estrés en grandes cantidades a los trabajadores en modalidad remota eran: interrupciones del hogar, limitación de errores, agotamiento y mala concentración.

Agregado a ello, una investigación realizada por Arias (2021) demostró que existe una correlación inversa entre el nivel de adaptabilidad a las TIC y la procrastinación laboral, es decir que, a una menor adaptabilidad al uso de las TIC, los trabajadores presentan mayores niveles de procrastinación laboral lo que deviene en una menor eficacia del trabajo remoto. En el ambiente de la empresa los procesos gerenciales precisan de celeridad para ser productivos sin embargo existe la tendencia de

posponer el terminar un trabajo planificado comportamiento del que no escapa ni los directivos de las empresas. Según (Steel 2007), este proceder se denomina procrastinación, la cual no es un simple error, sino que debe ser dimensionada como lo que es una desorientación que se refleja en la productividad de la organización.

Podría deducirse entonces que existe una clara decisión por dejar para el último el desarrollo de la labor encomendada, así lo dice (Akinsola 2007), sin embargo de forma más general muchos autores manifiestan que los motivos para procrastinar se pueden agrupar en cinco categorías: atracción por la tarea; amor al trabajo; incertidumbres sobre la tarea y el perfeccionismo, que a su vez engloba la generación de expectativas poco realistas y rígidas sobre la perfección de su trabajo, así lo recoge (Sudler,2013). En la misma dirección, (Schraw ,Wadkins y Olafson,2007), indican que la procrastinación es omnipresente, pues todos lo hacemos de alguna manera y muchos lo llevamos al extremo, dependiendo de una gran cantidad de motivos que claramente no son suficientes para lograr ese efecto.

En estos tiempos se observa un desempeño aletargado de muchos trabajadores, quienes muchas veces confían en demasía en su capacidad o criterio para manejar sus tiempos, dejando siempre para más tarde su trabajo, esto está presente tanto en trabajadores de plana menor como en los directivos o funcionarios lo cual va en desmedro de sus resultados. La procrastinación es una mala conducta que persiste y eso lleva a que se presenten excusas por ellas en vez de aceptar su mal comportamiento de manera que el engaño a uno mismo y la procrastinación van de la mano. Según (Steel,2017) se vale de la delgada línea que separa el no poder, del no querer para exagerar las trabas con las que uno se encuentra y conseguir justificaciones negando la responsabilidad.

Según (Robbins y Judge, 2009) la productividad laboral es una medida de desempeño, tanto de la eficiencia como de la eficacia. Es el momento de repensar, rediseñar y hasta incluso reinventar procesos y modelos de las organizaciones para hacer frente a un nuevo orden que pondrá a prueba a todas las empresas en todas las industrias. Según (Guillermo Brinkmann en Gestión 11.05.2020) El mundo está pasando un momento sin antecedentes similares fruto de la pandemia lo cual modifíco nuestra vida diaria generando algunas prácticas como la distancia social, las reuniones virtuales y el trabajo remoto, este último pieza clave de este estudio.

Para justamente detenernos en el trabajo remoto un tema para nada nuevo del cual se viene hablando hace mucho porque producto de su uso forzoso salió a la luz grandes deficiencias, falta de preparación en varias empresas y un serio cuestionamiento de los procesos de transformación digital. Pero aun cuando resulta muy fácil de visualizar el valor que tiene la tecnología para crear nuevos esquemas de trabajo, mejoras en la productividad, mayor eficiencia, ahorro en costos operacionales y la calidad de vida de los trabajadores, la acogida de este tipo de trabajo sigue siendo muy pequeña, esto sin nombrar el impacto positivo que genera para tener ciudades más viables.

Si una temática tan sencilla como el trabajo remoto, que a primera se ve simple, ha sido un dolor de cabeza para muchas empresas en estos días ¿Qué pasara entonces con los desafíos que vienen por delante en esta nueva realidad empresarial? Con relación a las variables mencionadas, se destacan la procrastinación laboral y la eficacia de gestión del trabajo remoto en el Banco de la Nación, las cuales se relacionan entre sí directamente. Además, en lo correspondiente a la procrastinación laboral, Guillermo Brinkmann en gestión 11.05.2020 menciona otras variables que pueden ser relacionadas con ella a partir de su estudio, las cuales son: depresión, ansiedad, fatiga e insatisfacción.

De esta manera es cómo la realidad actual, especialmente, la que hemos estado obligados a vivir en el mercado laboral durante los últimos años, evidencia los riesgos a los que están expuestos los trabajadores. Los cuáles deberían ser reconocidos y previstos para garantizar un buen desempeño de los trabajadores y, por consiguiente, la productividad y rentabilidad de la empresa derivada de una eficaz gestión del trabajo remoto. Es así como el objetivo de esta investigación es identificar la relación existente entre la procrastinación y la eficacia de gestión del trabajo remoto en trabajadores del Banco de la Nación que han realizado este tipo de trabajo por primera vez durante la pandemia por COVID-19 durante los años 2020-2021. Además, en base a los resultados obtenidos se busca determinar si existe una diferencia en el nivel de procrastinación entre hombres y mujeres, e identificar si existe una mayor cantidad de postergadores activos o pasivos; también determinar si esta modalidad de trabajo una vez pasada la emergencia podría quedar instaurada de forma permanente, todo ello en la muestra del estudio.

Por todo ello se desprende las siguientes interrogantes general y específicas, P_G ¿Qué relación existe entre procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación? P₁ ¿Cuál es el nivel de procrastinación laboral en el banco de la nación 2022? P₂ ¿Cuál es el nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación 2022? P₃ ¿Existe relación entre procrastinación laboral con la cultura organizacional en el banco de la nación 2022? P₄ ¿Existe relación entre procrastinación laboral y herramientas tecnológicas en el banco de la nación 2022? P₅ ¿Existe relación entre procrastinación laboral con la optimización de procesos en el banco de la nación 2022? P₆ ¿Existe relación entre procrastinación laboral con la capacitación en el banco de la nación 2022? P₇ ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación? Con los siguientes objetivos O_G Determinar la relación entre procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación, O₁ Estimar el nivel de procrastinación laboral en el banco de la nación, O₂ Estimar el nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación, O₃ Determinar la relación entre procrastinación laboral con la cultura organizacional en el banco de la nación 2022, O₄ Determinar la relación entre procrastinación laboral y las herramientas tecnológicas, O₅ Determinar la relación entre procrastinación laboral con la optimización de los procesos, O₆ Determinar la relación entre procrastinación laboral con la capacitación, O₇ Contrastar hipótesis de relación de procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación. Derivando así en las siguientes hipótesis H_G Existe relación entre procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación, H₁ El nivel de procrastinación laboral en el banco de la nación es alto, H₂ El nivel de eficacia de gestión en el trabajo remoto en el banco de la nación es medio, H₃ Existe relación entre procrastinación laboral con la cultura organizacional, H₄ Existe relación entre procrastinación laboral con las herramientas tecnológicas, H₅ Existe relación entre procrastinación laboral con la optimización de los procesos, H₆ Existe relación entre procrastinación laboral con la capacitación laboral, H₇ Existe relación entre procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación 2022.

II. MARCO TEÓRICO

1.1. Motivación laboral

Teoría de la motivación temporal de Steel y Konig (2006), se basa en unir la teoría motivacional con las teorías económicas.

$$\text{Motivación} = \frac{\text{Expectativa} \times \text{valor}}{1 + \text{Impulsividad} \times \text{retraso}}$$

Los elementos señalados por esta teoría, según esta ecuación son: motivación (motivación baja), expectativa, valor (valor alto y procrastinación mínima), impulsividad (falta de esta) y retraso (pérdida de tiempo). Es decir, para no caer en procrastinación se necesita una motivación alta, después expectativa de éxito con un valor alto de la tarea; igual no permitir que la impulsividad nos lleve a posponer la tarea; si esta ecuación se hace en forma positiva no se incurre en procrastinación de lo contrario se produce el fenómeno se procrastina con resultados nada alentadores para la labor dentro de la organización.

Al conocer y analizar esta teoría cuantos de nosotros trabajadores de distintas ramas y de distintas empresas nos hemos vistos reflejados o identificados con esta teoría, a mi parecer casi todos hemos pasado por algo similar a lo señalado por estos eruditos en esta su teoría, es un supuesto muy fácil de aplicar en nuestra vida diaria, cuantos de nosotros antes de empezar a realizar algún trabajo en particular primero analizamos cuanto nos motiva a realizarlo y de la mano de ello vemos cuanto podemos ganar con la realización del mismo, esto se podría definir como algo monetario o un ascenso dentro de la empresa, y para finalizar esta ecuación si es que se suman una baja motivación a una valoración baja de lo que se puede conseguir al realizar la tarea encomendada aflora el tema ya más interno, que tiene que ver con lo emocional, para que en un arranque de ira la impulsividad nos lleve a no realizar el trabajo.

Teoría de la psicodinámica esta propone que procrastinar es dejar de hacer trabajos fundamentales, que por lo mismo producen estrés y una gran angustia por lo que de una forma del todo no consciente se emplean métodos para no tener ese malestar y evitar dicho trabajo (Ferrari, Barnes y Steel, 2009).

Angarita (2012) nos dice que esta conducta es producto de hogares autoritarios. En la juventud, se piensa que el tiempo pasa muy rápido, esto te deja una sensación de que nada vuelve, estas sensaciones unidas a el pensamiento de cómo será el futuro y por ello el miedo a madurar, conducen al joven a procrastinar, en alguien de corta edad esto se modifica en la idea que el tiempo es corto para lograr ser lo que uno quiera ser, generando la idea que uno está desperdiciando su vida, malgastando sus oportunidades que esta por un camino errado produciendo estrés y angustia, y con el tiempo se vuelve una característica de la persona y lo podría acompañar hasta la vejez si no se corrige a tiempo.

Esta es otra teoría que se puede aplicar a todas las personas en general, quien no se ha visto en la disyuntiva de realizar o no una tarea de gran complejidad que uno sabe que nos va a traer desgaste tanto físico como mental, y que por lo mismo se busca alguna excusa para posponer su ejecución, como ejemplos de esta situación hay muchas para nombrar ya sea desde el lado laboral, estudiantil y hasta de la vida misma. El elegir que carrera estudiar debe ser una de las decisiones más fundamentales de la vida y una de las que más nos han producido estrés y angustia ya que definitivamente dicha decisión definirá el rumbo de nuestras vidas de como seremos vistos y cuan exitosos seremos, y el hecho que Angarita en su hipótesis haya afirmado que el ve esa conducta como producto de hogares autoritarios pues lo veo como algo muy fácil de creer, ya que en definitiva en estos tipos de hogares muy exigentes y autoritarios que no apoyan la creatividad ni la espontaneidad crecen personas permisivas, sumisas, faltas de seguridad, que les cuesta tomar decisiones propias, personas que les es difícil asumir la responsabilidad hasta de sus propias vidas y por ello se complican ante situaciones extremas y de difícil decisión siempre necesitando ayuda para poder tomar una postura.

Teoría del conductismo, según Álvarez (2010) esta describe que toda conducta que se repite una y otra vez en el tiempo es forzada; significa que continúan dándose por sus consecuencias. La gente que deja para después sus trabajos y sigue repitiendo estos patrones no logran el éxito, por motivos que permiten que sigan procrastinando sin consecuencias desfavorables (Burka y Yuen, 2008).

Aquí se hace referencia a conductas repetitivas, a malas prácticas que se siguen dando en el tiempo ya que las consecuencias de sus actos no son tan dramáticas ni

tan negativas, como por ejemplo un empleado del estado, esta nombrado dentro de su institución y siempre procrastina, deja o pospone finalizar sus labores para más tarde o tal vez ni las realiza ya que como lo dijimos anteriormente su condición de trabajador nombrado lo hace sentirse intocable y por ello normalmente al creer que no lo pueden despedir de su trabajo no hace a tiempo su labor, o se niega a realizar una función muy estresante alegando que no es parte de sus funciones y con ello hace daño a su entidad pero también a su persona ya que difícilmente alguien confié a una persona así un trabajo de mayor jerarquía y por lo tanto nunca lograra destacar dentro de dicha institución, yo las llamo trabajadores mediocres, que se conforman con realizar tareas de orden medio sin muchas responsabilidades, pero que las mantienen en su zona de confort, en el lugar que se sienten a gusto.

Teoría racional emotiva conductual, para Ellis y Knaus en (Álvarez 2010), los desórdenes emocionales se producen por ideas poco racionales de como se vive, las personas se plantean metas altas inalcanzables, con resultados inesperados o poco alentadores, que producen emociones incómodas, lo que da origen a posponer el final de dicho trabajo, hasta que sea imposible realizarlo, se finaliza evitando el cuestionamiento de uno mismo sobre sus capacidades.

1.2. Procrastinación laboral

García (2009) nos da un ejemplo de este modelo, el A-B-C de Albert Ellis quien nos expone una situación de procrastinación. Donde A es el elemento Activador, B contiene las creencias al respecto y C son las consecuencias emocionales.

A

El jefe deja un trabajo largo de realizar
Una base de datos.

C

Como consecuencia, le producirá ansiedad,
No hará su trabajo y se distraerá jugando o
Navegando en internet,

B

El trabajador piensa ¡Esta muy
el jefe si cree que lo voy a hacer
es demasiado una base de
Datos.

Este modelo se basa en la forma de pensar, el modo como una persona se ve a uno mismo con relación al mundo que lo rodea, si esta forma de identificarse uno mismo

no es lógica o empírica por lo tanto no se basa en datos no objetivos ni verificables, los objetivos o metas se vuelven difíciles de conseguir, esto se llama irracional porque se ha hecho un mal razonamiento ya que no tiene una base que se puede verificar. Entonces los trabajadores procrastinan por una forma errónea de pensar o percibir este elemento activador, el cual lo hace creer que no va a poder realizar dicho trabajo.

Elementos de la procrastinación, según Steel (2007) son cuatro los motivos que nos llevan a dicha conducta, a) Expectativa: este hace referencia como uno cree que puede hacer el trabajo, b) valoración: el valor puesto a realizar un trabajo, es decir es la valoración dada a la realización de un trabajo, esto depende del tiempo y dificultades que tengas para determinado trabajo, el objetivo a alcanzar es lograr algo en el menor tiempo posible, c) Impulsividad: aquí la persona se percibe si ganas, con falta de motivación por realizar el trabajo, d) Demora de la satisfacción: esto se relaciona con el tiempo, las personas que incurren en estas conductas de posponer el trabajo, normalmente quieren resultados positivos para ellos más rápidos que recién ver algo positivo a largo plazo.

Esta teoría como su nombre nos lo detalla de antemano está ligado a un tema de pensamientos, de ideas si en nuestra vida no tomamos conciencia de nuestras fortalezas y habilidades y nos guiamos de cosas menos pensadas por lo tanto irracionales, cometeremos errores que pueden trazar nuestro destino, para citar un ejemplo puesto anteriormente, la decisión de elegir la carrera que estudiar, para ello debemos evaluar de una forma muy consciente nuestras capacidades ya que una mala autoevaluación propia nos puede costar mucho ya que una vez embarcados en dicho proyecto no nos sentiremos a gusto y no solo ello no seremos capaces de continuar ya que en definitiva no está dentro de nuestras capacidades y al final no tendremos otra alternativa que abandonar y tal vez con resultados fatales y sin solución, por ello con un conocimiento pleno de nuestras propias capacidades no nos exigiremos más de la cuenta y por lo tanto no nos angustiaremos ni nos estresaremos ya que estar en nuestras manos el lograr un objetivo acorde con nuestras capacidades.

Chun-chu y Choi (2005) señala solo dos clases de procrastinación, los llama, Procrastinación Pasiva y Procrastinación Activa, y los define así:

Procrastinación Pasiva

- Son más comunes
- Son indecisos
- No hacen su trabajo a tiempo
- No desean posponer actividades
- No tienen capacidad de decisión

Procrastinación Activa

- Trabajan bajo presión
- Deciden por ellos el aplazar
- No hay estrés en trabajo a largo plazo
- El tiempo es su aliado

Estos dos tipos de procrastinadores son casi igual de propensos a dilatar el realizar un trabajo, casi todos somos alguna vez en la vida procrastinadores pasivos o tradicionales, dándole a esta conducta una fachada o apariencia de algo normal algo cotidiano algo que en algún momento nos tiene que suceder.

En definitiva es fácil sentirse identificado con los procrastinadores pasivos, ya que en algún momento de nuestras vidas hemos pasado por las características que lo define, explicándolo de una forma coloquial, cuando uno es joven muchas de estas conductas son parte de tu vida diaria, con los años y la experiencia ganada uno va tomando mayor confianza y por lo mismo tiene mayor capacidad de decisión, mayor seguridad y en la mayoría de casos como es el mío propio va dejando atrás este tipo de conductas que solo retardan tu camino al éxito personal.

El término procrastinación ha cobrado importancia en nuestra sociedad durante los últimos años, debido al incremento de la acción de posponer tareas, lo cual evidencia un alto nivel de irresponsabilidad de las personas. Esta forma de proceder puede ser voluntaria o involuntaria y se inicia en la adolescencia y se establece en la etapa adulta perjudicando el desempeño laboral (Álvarez, 2010). En el pasado se referían a procrastinar como la conducta de postergar tareas, y era aceptada; sin embargo, comenzó a verse como algo negativo en épocas más modernas, ya que las técnicas productivas pasaron a ser fuente de mejoras económicas de la sociedad (Steel, 2007).

Esta productividad se puede definir desde el punto de vista laboral como (Robbins y Judge, 2009) como una medición de la eficacia para así encontrar los factores de la productividad, que el nombra la gestión gerencial, la calidad de la comunicación y el clima laboral, en esta misma dirección Bohlander y Snell, 2008 dicen que la

productividad laboral es la suma de la combinación de habilidades y el propio nivel de motivación, ambiente de trabajo y niveles tecnológicos con los que se debe encontrar uno en su día a día. De esta forma la productividad es el resultado obtenido de la utilización de una cierta cantidad de insumos, por lo tanto, se puede incrementar sumando capital humano, físico o mejorando la capacidad tecnológica con las que cuenta la organización, por ello es importante de dotar de mayor capacidad en cuanto a equipos a los trabajadores si queremos que produzcan mas.

La procrastinación sucede porque los trabajadores prefieren hacer actividades que les proveen resultados positivos en menor tiempo en vez de aquellas que impliquen resultados positivos a largo plazo (Riva, 2006). A nivel internacional, una investigación realizada en Reino Unido concluyó que la procrastinación es percibida como un alto nivel de satisfacción al momento de aplazar tareas, sin embargo, su duración es corta. (Sirois y Pychyl, 2013)

Haciendo de defensor del diablo quien no desearía que tus actividades sean efectivas en cuanto a resultados positivos en menor tiempo, pero justamente el tiempo te da la experiencia para saber reconocer que las labores que nos producirán mayor satisfacción son las que nos exigirán mucho de nosotros y en definitiva son normalmente a largo plazo, como para citar un ejemplo el estudiar medicina en definitiva uno tendrá que esforzarse muchos años estudiando, pero al final del camino la satisfacción será inmensa.

Correspondiente a los antecedentes históricos del origen del concepto de procrastinar, se halló que en el año 3000 A.C., los egipcios utilizaron el término procrastinación para aludir a la “costumbre de evitar el trabajo y al estado de pereza de una persona ante una actividad necesaria para subsistir” (Steel, 2007, p.66). De igual forma, en el año 1790 A.C., el Rey de Babilonia, Hamurabi, incluyo a la procrastinación dentro de sus leyes para establecer una fecha límite en la presentación de las quejas, como una estrategia frente a las demoras que se presentaban (Steel, 2007, p 66). Por consiguiente, en el año 1400 A.C. las personas lucharon por la gestión básica del tiempo, donde Ronald Leprohon, tradujo un jeroglífico con la frase “*amigo, deje de posponer el trabajo y permítanos volver a casa a tiempo*” (Steel, 007, p.66). Por otro lado, para los romanos, la procrastinación refería a la actividad de espera para observar la presencia de los enemigos en las guerras.

(Álvarez, 2010, p.161). En la misma línea, el poeta griego Hesiodico escribió, alrededor de los años 800 antes de Cristo, manifestaba la relación entre la ruina y la procrastinación a través de la siguiente frase *“no abandones la labor de hoy para mañana ni pasado mañana, porque un trabajador lento no llena su granero, ni uno que posterga su trabajo”* (Steel, 2007, p.67).

En la actualidad la Real Academia de la Lengua Española, en la vigésimo segunda edición de su Diccionario de la Lengua Española (2008), define “procrastinar” como “diferir, aplazar”; es decir, la gente con este comportamiento dejan ver la intención de hacer el trabajo encomendado, el cual se posterga para más tarde (García – Ayala, 2016 y Steel, 2011); de la misma forma, se puede precisar como una manifestación que atañe a las personas directamente en el ejercicio de sus valores, pues rechazan a realizar una tarea en el tiempo oportuno, haciendo a un lado la responsabilidad necesaria (Balkis y Duru, 2009).

En resumen la procrastinación es el resultado de falencias en la regulación propia, que lleva a el individuo a postergar tanto el inicio como la terminación de sus labores, a sabiendas de las consecuencias nocivas de estas, asimismo si en la adolescencia estas costumbres están arraigados esto no solo influirá en su rendimiento escolar, sino que a futuro se verá reflejado en actividades laborales, porque en definitiva es mas sencillo posponer el realizar una tarea exhaustiva que te demandara mucho esfuerzo y dedicación que dejarlas para después, por ello se habla de problemas de autorregulación ya que si uno fuera consciente de que así el trabajo es complicado se debe de realizar y en los tiempos requeridos pues no habría ninguna duda, solo se pondría manos a la obra, pero lamentablemente y tal vez por haber crecido en un hogar autoritario esta capacidad de autorregulación no la tienen todos los trabajadores. (Quant y Sánchez, 2012; Chan, 2011).

Todos estos conceptos abordados a lo largo de los años, demuestran que la procrastinación ha sido considerada un patrón inapropiado en la conducta de las personas un patrón que en definitiva no suma, solo resta tanto a las personas como trabajadores o estudiantes, como también a las instituciones que tienen el mal ojo de elegir trabajadores con este mala costumbre ya instaurado, que por obvias razones recién sale a relucir cuando ya tienen un contrato asegurado, estos trabajadores solo

retardan la producción y lamentablemente tal vez nunca dejen esta forma de actuar ya que esta instaurado desde su seno familiar.

1.3. Trabajo remoto

En cuanto al trabajo remoto, Herrera (2020) establece algunas diferencias entre el trabajo remoto y el teletrabajo. En primer lugar, sostiene que el trabajo remoto es una modalidad de trabajo que nace debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, durante la cual se incorporan nuevas reuniones con el equipo y jefes a la rutina diaria de trabajo. Asimismo, esta modalidad involucra un acuerdo entre el trabajador y el empleador con respecto a las herramientas tecnológicas como laptop, internet, entre otros; así como la forma de organizar los horarios y lugar de trabajo debido a que la modalidad de trabajo remota significa mayor flexibilidad laboral para el trabajador. Por otro lado, el teletrabajo se define como la modalidad de trabajo a distancia que está regida por ley y especifica que el empleador debe brindar todas las herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar sus labores desde cualquier lugar.

Si bien el teletrabajo y el trabajo remoto tratan de un trabajo realizado a distancia, Reyes (2020) aclara que mientras que el teletrabajo se puede realizar desde cualquier lugar, el trabajo remoto solo puede realizarse desde el domicilio del trabajador. Culqui y Gonzales (2016) especifican que, en el teletrabajo el uso de las herramientas TIC resulta indispensable para el desarrollo de las labores, de manera que estas sean productivas. En caso estas herramientas no estén presentes en la metodología de trabajo, se podría hablar de trabajo remoto debido a que este se presenta como una modalidad frente a una emergencia, por lo que el uso de las TIC es recomendable para una mejor gestión, mas no imprescindible.

El trabajo remoto según Oviedo Vega y Vásquez Flores es una forma de trabajo que en la actualidad se viene utilizando con mayor frecuencia, ya que ayuda a satisfacer las necesidades de los trabajadores. A la par, existen teorías de motivación que detallan las carencias que toda persona tiene y por ende quiere hallar. Es por ello, que bajo la premisa que el trabajo remoto permite a quien lo realiza, una mejor calidad de vida, un manejo de sus tiempos más propio, un ahorro en sus gastos y pasajes, entre otros, se resuelve por medio de este estudio, que el trabajo remoto puede ser catalogado como una estrategia de motivar a los trabajadores dentro de una organización o empresa.

Thibault y Segovia (2003) indican que los elementos más importantes que podemos identificar durante el trabajo remoto son: lugar de trabajo diferente a las oficinas de la empresa, uso progresivo de las herramientas TIC y cambios en la organización y metodología de las actividades laborales. En esta línea, la OIT (2016) establece que el trabajo remoto se puede adaptar a distintos escenarios como son: i) escritorio multiusuario, donde el equipo posee trabajadores en modalidad virtual y otros presencial en la oficina que tiene espacios comunes o libres para el uso de los trabajadores; ii) escritorio multiusuario con reserva, donde el equipo se encuentra en modalidad virtual e híbrida, con la diferencia que la oficina principal facilita espacios que deben ser reservados con anticipación; iii) telecentros, definidos como los ambientes de trabajo virtuales; iv) oficinas colaborativas, las cuales ofrecen espacios de trabajo como oficinas a trabajadores de varias empresas.

Correspondiente al aspecto legal, el decreto supremo N° 009-2015 TR 2015 que aprueba la ley que regula el trabajo remoto, establece las dos formas de trabajo remoto reconocidas por el estado; la primera donde el trabajador acude al centro de labores presencialmente únicamente para coordinaciones específicas, y la segunda donde el trabajador asiste presencialmente a la oficina de manera alternada para realizar sus funciones. Asimismo, se especifica que el trabajador remoto tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores convencionales, como: libertad sindical, formación continua, medios informáticos y de telecomunicaciones, intimidad y privacidad, seguridad y salud en el trabajo, entre otros. De igual manera, le corresponden las responsabilidades como confidencialidad de información de la empresa, cuidado de bienes y medios a su poder, así como el cumplimiento de la normativa vigente de la empresa.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR define el trabajo remoto como la prestación de servicios sujeto a subordinación de un trabajador con lugar físico en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, en el que debe utilizar cualquier medio que posibilite realizar sus labores fuera de su centro de trabajo. Dentro de las funciones con posibilidad a realizarse en trabajo remoto destacan: análisis de información, documentación, planillas o pagos, entre otros que no requiera la presencia física de los trabajadores.

Asimismo, La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020) establece que: mantener el vínculo laboral correspondiente a la remuneración, informar a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo y medidas de SST, y comunicar los pasos para una correcta implementación del trabajo remoto; son obligaciones de cada entidad pública o privada para con sus trabajadores.

Como el estudio se realiza dentro del Banco de la Nación, este es una empresa de derecho público, integrante del Sector Economía y Finanzas, que opera con autonomía económica, financiera y administrativa. El Banco de la Nación tiene patrimonio propio y duración indeterminada. Es objeto del Banco de la Nación administrar por delegación las subcuentas del tesoro público y proporcionar al gobierno central los servicios bancarios para la administración de los fondos públicos, por ello cuando el Ministerio de Economía y Finanzas lo requiera y autorice en el marco de las operaciones del Sistema Nacional de Tesorería, el banco actuara como agente financiero del Estado, atenderá la deuda pública externa y las operaciones del comercio exterior y en esta coyuntura el pago de los bonos autorizados por el gobierno debido a la crisis desatada como consecuencia del Covid 19.

En marzo del 2020, a raíz de la propagación del coronavirus se aplicó la figura del trabajo remoto para la mayoría de los trabajadores de las oficinas administrativas del Banco de la Nación y solo personal vulnerable de las agencias ya que estas si tienen que continuar con la atención al público de forma presencial ya que el banco es el agente financiero del estado, y por ello es el encargado del pago de los bonos entregados para paliar la crisis económica generada producto del virus.

La teoría de los recursos y capacidades y dentro de esta teoría un elemento importante es la flexibilidad interna y externa, la implementación del trabajo remoto este asociado con la flexibilidad a la interna de la organización, el trabajo remoto o el teletrabajo es un elemento de flexibilidad para los trabajadores que quieren reconciliar su vida personal con su vida laboral, esto se facilita en el contexto de flexibilidad en el trabajo, oficinas flexibles o de la externalización del trabajo. Entonces mediante esta teoría podemos definir el trabajo remoto como una forma flexible de organizar el trabajo, sin necesidad de la presencia física del trabajador en la empresa y se puede hacer a tiempo completo o parcial, siempre buscando mayores beneficios para el empleado fuera del ámbito del trabajo, pero sin descuidar la productividad de la

empresa. Se trata de la fórmula para compaginar la vida del trabajador en todos los niveles: laboral, familiar y personal. La flexibilidad laboral es la mejor opción para que el talento no se vaya a otra empresa lo que definitivamente es una ventaja competitiva.

Pero se debe añadir que, aunque esta flexibilidad laboral aporta muchas ventajas tanto al trabajador como a la empresa, también requiere de un grado alto de responsabilidad, ya que si se trabaja en casa se tiene que trabajar y no dedicarse a tareas del hogar, y se debe respetar el horario asignado para la presentación de una tarea, asignar un horario de trabajo de ocho horas de exclusividad para la realización de las tareas todo esto en busca de una mayor calidad de vida.

En ciertas ocasiones a pesar de las obvias razones para elegir este tipo de trabajo remoto por encima del presencial, también he escuchado algunas personas quejarse, ya que no se respetan los horarios, que en algunas ocasiones se cometen abusos, como que se hacen pedidos de trabajos fuera del horario de ocho horas, hasta altas horas de la noche, pero para mi criterio esto es culpa de ambas partes porque algunas personas por trabajar desde casa no se ocupan de su trabajo dentro del horario establecido, por estar haciendo cosas del propio hogar, lo cual deriva en pedidos extemporáneos que en definitiva no solo es responsabilidad del empleador, los abusos y excesos son de ambos lados cosas que definitivamente se deben pulir a futuro si es que se quiere que se normalice este tipo de trabajo para las funciones y labores que claro se puedan ejecutar desde casa, y en realidad esta implementación del trabajo remoto en esta coyuntura ha sido por el tema de la pandemia y evitar su propagación, pero siendo honestos esto suma para disminuir el tráfico y movilización de personas por la ciudad con lo cual no solo se benefician las personas que realiza este tipo de trabajo nos beneficiamos todos, se beneficia la ciudad en general, así que simplemente siendo más responsables, como también coordinando con mayor justicia los términos y condiciones de trabajo entre jefes y trabajadores, esto coyuntural se instalara de manera definitiva en beneficio como ya se dijo de todas las familias e individuos.

1.4. Eficacia de gestión

La teoría de la autoeficacia plasmada por Bandura (1977) nos dice que los trabajadores y las personas en general tenemos un mecanismo cognitivo en el subconsciente por el que podemos nosotros mismos realizar cambios de conducta y

en la motivación, siendo percibida como la capacidad propia para lograr el éxito en nuestro trabajo diario, en nuestra investigación esta teoría está ligada a la eficacia de gestión del trabajo remoto ya que la autoeficacia es la forma de ver de cada uno los factores sociales externos y en esta coyuntura directamente involucra estos factores a nuestro trabajo diario porque muchos han tenido que quedarse en sus casas, trabajar desde ahí en forma remota, con lo cual estos individuos han tenido que cambiar muchos hábitos que tenían, han modificado su conducta para adaptarse a esta nueva realidad del trabajo remoto y por lo tanto de igual manera buscar la motivación para no decaer y poder cumplir con las tareas tanto del trabajo como de su hogar.

Por lo tanto, según Bandura, los trabajadores con una alta autoeficacia son personas que siempre tienen buenas expectativas de realizar bien cualquier tarea encomendada, son justamente las personas que le ha sido más sencillo adaptarse a este tipo de trabajo remoto, estas personas no dudan en sus capacidades y desde el comienzo de esta pandemia han dominado esta situación compleja para otros.

La teoría de la atribución como su nombre lo dice es atribuir uno mismos eventos externos como estos afectan nuestra propia percepción, esta define tres elementos de causa: Locus que es donde se ubica la causa o motivo, si es interno la autoestima y autoeficacia se verá incrementado con el éxito y viceversa con el fracaso.

La estabilidad que no es otra cosa que como vemos la causa o motivo como algo estable o algo que está en movimiento constante que puede cambiar en el tiempo, esto ve ligado con las expectativas y los objetivos, porque si las personas identifican que sus problemas tienen que ver con una causa estable, como lo difícil de adaptarse al trabajo remoto, ellos en definitiva creerán que nunca se podrán adaptar a este tipo de trabajo. La controlabilidad esta característica nos dice que cuando uno se siente que controla la causa o el motivo, si falla en este tipo de trabajo remoto y en el interior uno cree que es algo que no puede controlar hará que la persona en este caso el trabajador tenga sentimientos de ira, humillación y vergüenza.

La autoeficacia es una parte importante dentro de la autoevaluación, la que es la evaluación fundamental de uno mismo, además del lugar e control, el neuroticismo y la autoestima. La autoevaluación básica vaticina la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo.

Chan (2016) dijo que la autoeficacia es una forma de regular el trabajo y la vida, para poder encontrar un punto de equilibrio entre el trabajo en este caso trabajo remoto y sus asuntos personales como pasar tiempo en familia tiempo de ocio, para continuar con todos los desafíos que esta nueva modalidad de trabajo implica y continuar con sus metas personales, como constituir una familia, seguir estudiando. Esto dio nuevos caminos para que las personas logren el equilibrio vida-trabajo a pesar de la presencia de la familia y el trabajo remoto, así las personas encuentran tiempo para realizar todo lo que se han fijado como metas.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Hernández *et al* (2014) los enfoques cualitativos y cuantitativos de investigación no deberían ser vistos como rivales, debido a que cada uno de ellos otorga notables avances y aportes a todas las disciplinas. En la misma línea, el autor menciona que el enfoque cuantitativo es el que nos permite tener resultados más objetivos, replicables y generalizables a poblaciones de mayor magnitud.

Por otro lado, cuando nos referimos a las investigaciones correlacionales, Bernal (2010) menciona que son las que tienen como objetivo examinar y evidenciar la relación o asociación entre variables, sin hacer énfasis en la relación de causalidad que pueda existir entre estas.

De esta manera, la presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y es de tipo correlacional debido a que busca explicar la relación entre la procrastinación y la eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación a través de una metodología cuantitativa.

Diseño de investigación

Existen 2 tipos de diseños de investigación expuestos por Hernández *et al* (2014), entre ellos está el tipo no experimental y transversal. Dicho diseño de investigación es en primer lugar no experimental, debido a que se observan los fenómenos tal y cómo se encuentran en la realidad, sin intervenir en ellos; además, el diseño transversal se basa en recolectar los datos en un solo momento, por lo que se considera que es como “tomar una foto” al fenómeno que se está estudiando.

La presente investigación tiene un diseño de tipo no experimental debido a que no se efectuó ningún tipo de manipulación en las variables estudiadas, y transversal por realizar la recolección de datos en base a un momento único en la muestra.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables que se relacionarán en el presente estudio son:

Variable 1: Procrastinación laboral: Se refiere a la acción de posponer actividades, incluso cuando se sabe que el retraso puede afectar su ejecución. (Steel, 2007)

Indicadores: Se tiene 2.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Eficacia de gestión del trabajo remoto en el Banco de la Nación: El trabajo remoto es una forma distinta de trabajar desde casa haciendo uso de las nuevas tecnologías de comunicación para evitar el traslado del individuo de un lugar a otro, donde se establecen indicadores de logro para la medición de la eficacia de gestión en dicha modalidad. (Niles, 1988)

Indicadores: Se tiene 17.

Escala de Medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

La unidad de análisis se denomina elemento de población, en una misma encuesta puede existir más de un elemento de población. Según Hernández et al. (2014) se entiende por población al conjunto de casos que presentan los criterios de inclusión y exclusión propuestos por el investigador. Por lo que, la unidad de análisis de esta investigación son los trabajadores del Banco de la Nación de la ciudad de Lima.

3.3.2. Muestra:

Hernández et al. (2014) define a la muestra como un grupo representativo extraído de la población de interés sobre el cual se aplicarán las técnicas e instrumentos necesarios para la recopilación de datos. Por lo que para nuestro estudio hemos usado el criterio de conveniencia de Hernández Gianpieri, tomando una muestra aleatoria de 30 trabajadores que se encuentran haciendo trabajo remoto en la ciudad de Lima.

3.3.3. Muestreo:

Según Hernández et al. (2014) la unidad de muestreo en el tipo de caso que está estudiando por lo general es la misma que la unidad de análisis, pero a veces diferente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la medición de ambas variables estudiadas se utilizan cuestionarios que cuentan con una medida de confiabilidad que respalda la consistencia y validez del instrumento.

La variable procrastinación laboral fue medida mediante el Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno Laboral (IPAP) elaborado y publicado por Parisi y Paredes (2007). El cuestionario contiene 28 ítems que reflejan las 2 dimensiones del constructo: postergación activa y pasiva. El análisis factorial realizado por las autoras de la prueba, evidencia una consistencia interna de $\alpha=0.87$ y $\alpha=0.84$ en cada dimensión, respectivamente.

Por otro lado, la variable de eficacia de trabajo remoto se utilizó el Job Content Questionnaire (JCQ) adaptado al español y validado por Escriba *et al* (2001). El instrumento está formado por 18 ítems que miden el modelo demanda-control-apoyo. En el análisis factorial realizado por el autor, los ítems correspondientes a las 3 dimensiones muestran consistencia interna mayor a $\alpha=0.8$.

3.5. Procedimientos

Para poder realizar la encuesta a los trabajadores del Banco de la nación se tiene que pedir autorización al jefe de la unidad a investigar, una vez que tengamos esta autorización se procederá a la recolección de los datos.

Con los instrumentos validados procederá a realizar la encuesta a 34 trabajadores de la ciudad de Lima que realizan trabajo remoto.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación se utilizaron los siguientes métodos para el análisis de datos:

- Estadística descriptiva.
- Matriz de puntuación.
- Tablas de distribución de frecuencia.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación se consideraron los siguientes principios éticos:

- Principio de beneficencia: resalta que, por encima de los objetivos de la investigación, los investigadores deben priorizar el bienestar de los participantes, promover los intereses de otros y la relación de los sujetos. (Osorio, 2000)
- Principio de la no maleficencia: los investigadores deben tener en cuenta que los procedimientos de la investigación no deben involucrar un daño humano, animal o ambiental. (Osorio, 2000)
- Principio de autonomía: toda decisión y/o forma de pensar de los participantes de la investigación debe ser aceptada y respetada, debido a que todos son capaces de plantear sus objetivos de vida y propias creencias. (Osorio, 2000)
- Principio de justicia: criterio del investigador para distinguir entre lo correcto y lo incorrecto correspondiente a las reglas éticas, así como la capacidad para rechazar la discriminación por cualquier motivo. (Osorio, 2000)

Esto es fundamental en este estudio para que de esta forma sea lo más sincero y verosímil posible obteniendo la opinión de personas de esta modalidad llamada trabajo remoto y de la procrastinación laboral como principal obstáculo para su eficacia ya sea del lado de las jefaturas como del lado de los empleados, sin ningún tipo de discriminación ya sea de género o rango laboral.

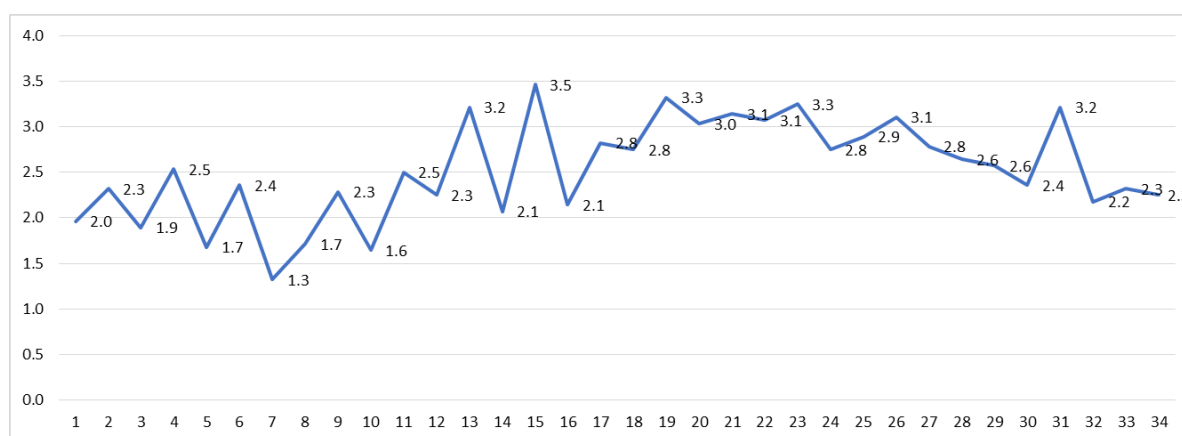
IV. RESULTADOS

En el presente capítulo se presentan los resultados de la investigación, los cuales se encuentran en función a los objetivos planteados.

Respecto al objetivo específico (a) Estimar el nivel de procrastinación laboral en el banco de la nación.

Figura 1

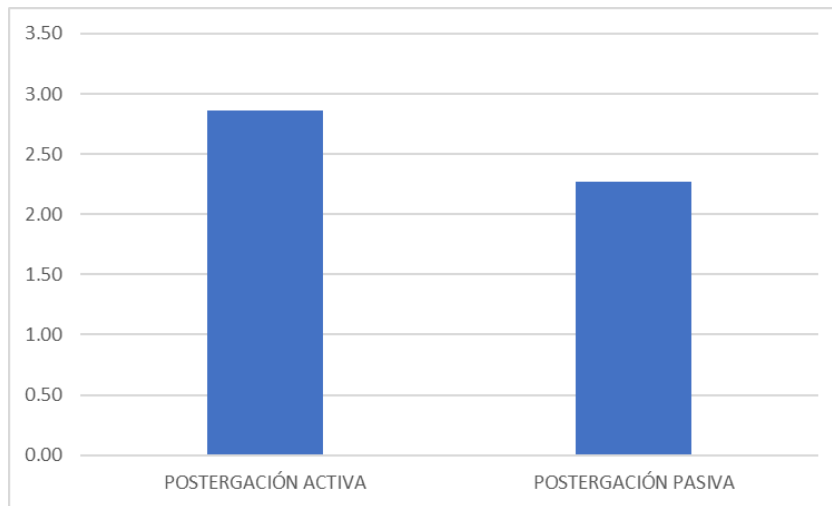
Niveles de procrastinación laboral de la muestra en el Banco de la Nación, enero 2022 (escala ordinal).



Interpretación: en la figura 1 podemos visualizar que el nivel máximo es equivalente a 3.5 que esta entre la categoría indiferente y de acuerdo y el mínimo es 1.3 de la categoría totalmente desacuerdo. También la media es 2.5 que equivale a la categoría desacuerdo. Así mismo la mediana es 2 que significa que el 50% de encuestados valora la procrastinación laboral como desacuerdo de su incidencia en el banco.

Figura 2

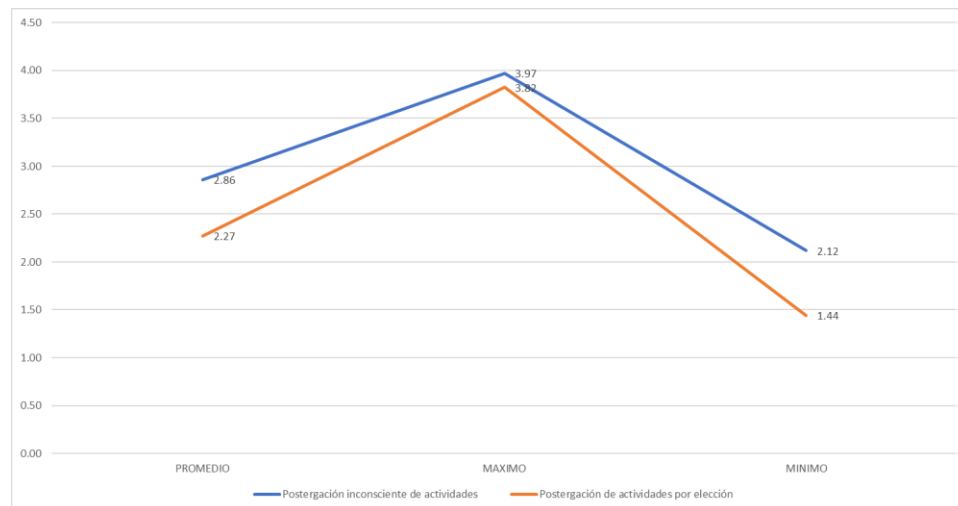
Nivel por dimensiones de la procrastinación laboral



Interpretación donde podemos identificar como el nivel alcanzado por la dimensión 2.86 y la dimensión de postergación pasiva 2.27.

Figura 3

Niveles de indicadores de la procrastinación laboral

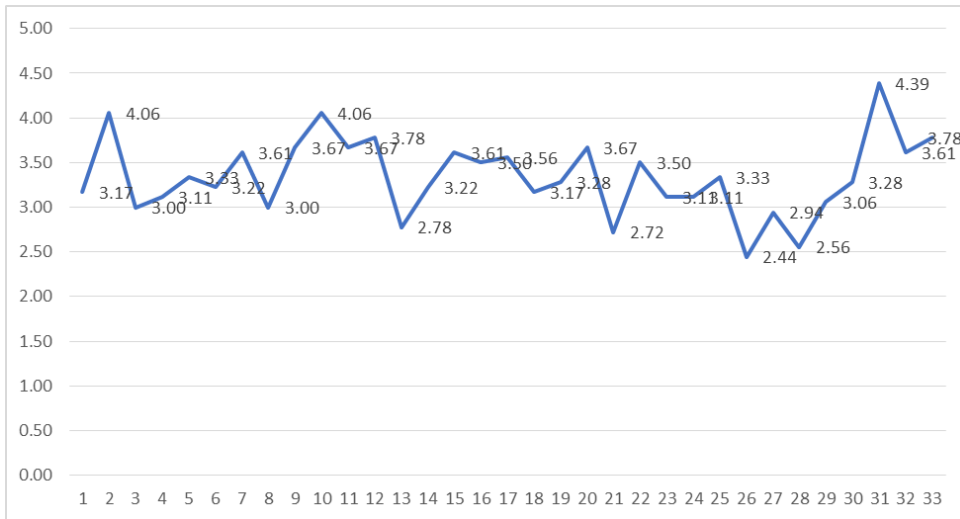


Interpretación: en la figura 3 podemos apreciar que los niveles máximo y mínimo son 3.97 equivalente a la categoría de acuerdo y 1.44 totalmente desacuerdo respectivamente.

Respecto al objetivo específico (b) estimar el nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación.

Figura 4

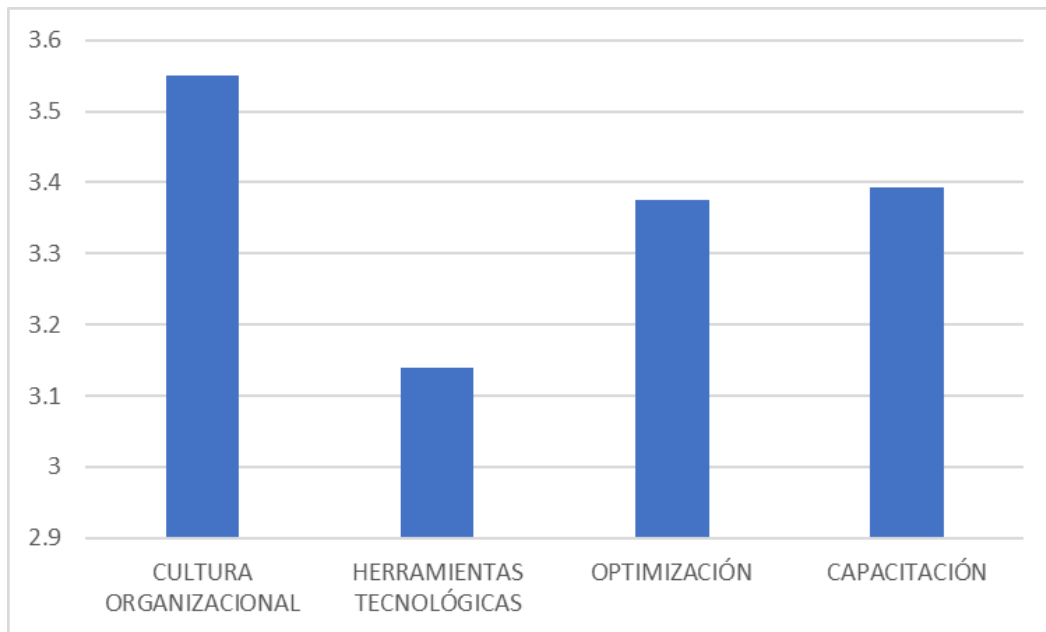
Niveles de la eficacia de gestión del trabajo remoto de la muestra en el banco de la Banco de la nación, enero 2022 (escala ordinal)



Interpretación: en la figura 4 podemos visualizar que los niveles máximo y mínimo son 4.39 equivalente a la categoría “de acuerdo” y 2.44 de “desacuerdo” respectivamente. También la media es 3.44 que equivale a la categoría “indiferente”. Así mismo la mediana es 3.00 que significa que el 50% de encuestados valora la eficacia de gestión del trabajo remoto con una cifra de 3.00.

Figura 5

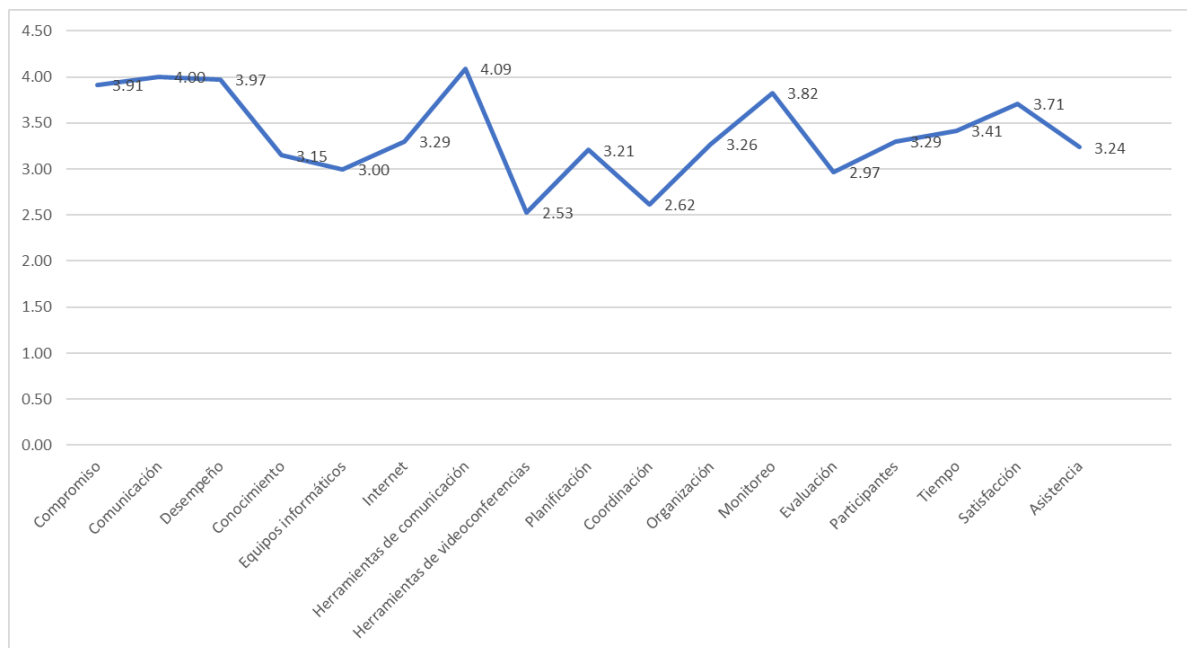
Niveles por dimensión de la eficacia de gestión del trabajo remoto



Interpretación: podemos visualizar que por dimensiones la cultura organizacional el máximo alcanzado es 3.55 que está dentro de la categoría “casi siempre” la dimensión herramientas tecnológicas el máximo alcanzado es 3.14 que pertenece a la categoría “algunas veces” la dimensión optimización que alcanza su máximo de 3.38 de la categoría “algunas veces” y la dimensión capacitación con un máximo de 3.39 de la categoría “algunas veces”.

Figura 6

Promedio por indicadores de la eficacia de gestión del trabajo remoto



Interpretación: En la figura 6 podemos visualizar que los niveles máximo y mínimo son 4.09 equivalente a “de acuerdo” y 2.53 equivalente a “desacuerdo”.

Respecto al objetivo específico (c) determinar la relación entre la variable procrastinación y la dimensión cultura organizacional

Tabla 1

Coefficiente de correlación de Spearman de relación entre la variable Procrastinación laboral y la Dimensión Cultura Organizacional en el Banco de la Nación 2022.

		Correlaciones	procrastinación	cultura
Rho de Spearman	Procrastinación	Coefficiente de correlación	1,000	-,181
		Sig. (bilateral)	.	,307
		N	34	34
	Cultura	Coefficiente de correlación	-,181	1,000
		Sig. (bilateral)	,307	.
		N	34	34

Interpretación: En la tabla 1 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la variable procrastinación y la dimensión cultura organizacional? Donde el nivel de asociación es “muy bajo” donde indica 1.8% de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de error es 0.307; siendo mayor a 0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula demostrando “Existe relación entre la variable procrastinación y la dimensión cultura organizacional. “El valor resultante de coeficiente de correlación es -1.81, lo que significa que se presenta una relación inversa entre las variables, siendo que si una variable aumenta la otra disminuye y viceversa.

Respecto al objetivo específico (d) determinar la relación entre la variable procrastinación y la dimensión herramientas tecnológicas.

Tabla 2

Coefficiente de correlación de Spearman de relación entre la variable Procrastinación laboral y la dimensión Herramientas tecnológicas en el Banco de la Nación 2022.

Correlaciones		procrastinación	herramientas
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,099
	Sig. (bilateral)	.	,578
	N	34	34
	Coefficiente de correlación	,099	1,000
	Sig. (bilateral)	,578	.
	N	34	34

Interpretación: En la tabla 2 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la variable procrastinación y la dimensión herramientas tecnológicas? Donde el nivel de asociación es “muy bajo” donde indica 9.9% de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de error es 0.578; siendo mayor a 0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula demostrando “Existe relación entre la variable procrastinación y la dimensión herramientas tecnológicas. “El valor resultante de coeficiente de correlación es 0,099 es positivo lo que significa que hay una relación directa lo que significa que si una variable aumenta la otra también y si una variable disminuye la otra también.

Respecto al objetivo específico (e) determinar la relación entre la variable procrastinación y la dimensión optimización de procesos.

Tabla 3

Coefficiente de correlación de Spearman de relación entre la variable Procrastinación laboral y la dimensión Optimización de los procesos en el Banco de la Nación 2022.

Correlaciones		optimización	procrastinación
Rho de Spearman	Optimización		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,402*
	Sig. (bilateral)	.	,018
	N	34	34
	Procrastinación		
	Coeficiente de correlación	-,402*	1,000
	Sig. (bilateral)	,018	.
	N	34	34

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la tabla 3 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la variable procrastinación y la dimensión optimización de procesos? Donde el nivel de asociación es “indiferente” donde indica 40% de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de error es 0.018; siendo mayor a 0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula demostrando “Existe relación entre la variable procrastinación y la dimensión optimización de procesos. “El valor resultante de coeficiente de correlación es -0,402 es negativo lo que significa que hay una relación inversa lo que significa que si una variable aumenta la otra disminuye y si una variable disminuye la otra aumenta.

Respecto al objetivo específico (f) determinar la relación de la variable procrastinación y la dimensión capacitación.

Tabla 4

Coefficiente de correlación de Spearman de relación entre la variable Procrastinación laboral y la dimensión Capacitación en el Banco de la Nación 2022.

Correlaciones		capacitación	procrastinación
Rho de Spearman	Capacitación	1,000	,108
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,545
	N	34	34
	Procrastinación	,108	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,545	.
	N	34	34

Interpretación: En la tabla 4 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Qué relación existe entre la variable procrastinación y la dimensión capacitación? Donde el nivel de asociación es “muy bajo” donde indica 10.8% de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de error es 0.545; siendo mayor a 0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula demostrando “Existe relación entre la variable procrastinación y la dimensión herramientas tecnológicas. “El valor resultante de coeficiente de correlación es 0,108 es positivo lo que significa que hay una relación directa lo que significa que si una variable aumenta la otra también y si una variable disminuye la otra también disminuye.

Respecto al objetivo específico (g) contrastar hipótesis de relación entre procrastinación laboral y eficacia del trabajo remoto en el banco de la nación 2022

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Spearman de contrastación de hipótesis entre las variables Procrastinación laboral y Eficacia de Gestión de trabajo remoto en el Banco de la Nación 2022.

Correlaciones		procrastinación	eficacia
Procrastinación	Coeficiente de correlación	1,000	-,171
	Sig. (bilateral)	.	,333
	N	34	34
Eficacia	Coeficiente de correlación	-,171	1,000
	Sig. (bilateral)	,333	.
	N	34	34

Interpretación: En la tabla 5 nos muestra la respuesta a la pregunta ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de procrastinación laboral y eficacia de gestión el trabajo remoto en el banco de la nación 2022? Donde el nivel de asociación es “bajo” y negativo -0,171 de los datos asociados. El grado de certidumbre o el nivel de error es 0.333; siendo mayor a 0.05 por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula demostrando “Existe relación entre la variable procrastinación y la eficacia de gestión del trabajo remoto. “El valor resultante de coeficiente de correlación es -0,171 es negativo lo que significa que hay una relación inversa lo que significa que si una variable aumenta la otra disminuye y si una variable disminuye la otra aumenta.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de nuestra investigación era constatar si existía relación entre nuestras variables estudiadas, saber si esta relación era grande y además de que tipo era, inversa o directa, en los resultados del trabajo se pudo ver en la contrastación de hipótesis de nuestras variables estudiadas, procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto, de la mano de los resultados obtenidos mediante la encuesta realizada, se encontró una asociación bastante baja, con una relación inversa entre ambas, ósea cuando una variable aumenta la otra disminuye y viceversa, pero al fin y al cabo relacionadas, que coincide con las investigaciones de Arias (2021) que concuerda en encontrar una relación inversa entre nuestras variables, ya que a una menor adaptabilidad al uso de las TIC, indispensables para el trabajo remoto, los trabajadores presentan mayores niveles de procrastinación laboral lo que deriva en una menor eficacia de gestión del trabajo remoto.

La investigación también concluye que la procrastinación laboral tiene una asociación baja y una relación directa con la capacitación de los trabajadores, algo que nuestro estudio coincide con el trabajo realizado por Akinsola (2007) quien dice que la procrastinación laboral tiene su origen en el poco o ningún conocimiento de la tarea a realizar, lo que está definitivamente relacionado con la capacitación, lo que se traduce en que si el trabajador conoce a fondo el trabajo que va a realizar se reduce el miedo y estrés, estos factores primordiales para procrastinar, por lo que si el trabajador recibe una buena capacitación sobre sus funciones esto evitara que aplase la realización de la tarea encomendada y por lo tanto no procrastinara, será efectivo y eficiente en su labor de trabajo remoto consiguiendo la eficacia de dicha gestión para la empresa.

Respecto al objetivo específico de hallar si hay relación entre nuestra variable procrastinación laboral y la dimensión optimización de procesos, antes de discutir sobre o resultados debemos conocer que significa la optimización de los procesos, y esto no es más que la disciplina de ajustar un proceso o una tarea en este caso un trabajo, para mejorar un conjunto específico de parámetros, como por ejemplo los tiempos de realización de una tarea, todo esto sin saltarse ninguna restricción, con el fin principal de minimizar costos y aumentar el rendimiento, ósea desde el punto de

vista del banco se permite que al realizarse una tarea se haga en menor tiempo posible y con una mayor eficiencia.

En nuestro estudio al relacionar la variable procrastinación con optimización de los procesos el resultado es que existe una asociación entre sus factores de orden medio con una relación del tipo inversa, lo que significa que si una variable aumenta la otra disminuye en cuanto a la optimización de los procesos de la empresa si esta aumenta es decir a un perfeccionamiento de los procesos, de los tiempos y las formas de realizar las tareas, hay una menor procrastinación, en pocas palabras, si el banco de la nación mejora la forma en que sus trabajadores realizan una tarea encomendada esto hará que el trabajador realice mejor su función con mayor efectividad y por ende no aplase su realización por lo tanto deje de procrastinar, esto concuerda con el estudio de Rodríguez (2008) que relaciona la incidencia de la procrastinación laboral con las deficiencias de organización dentro de la empresa, también concordamos con el estudio de Pérez (2008) quien dice que la procrastinación y la planificación del tiempo de realización de una tarea tiene entre si una relación inversamente proporcional y por ello las personas involucradas, llámese los trabajadores suspenden sus labores generando esta relación inversa que se traduce a una mayor incidencia de procrastinación laboral cuando los procesos no están optimizados o perfeccionados ya sea en sus tiempos de realización, en sus pagos por productividad, en su planificación en general.

Respecto al objetivo específico de relacionar la variable procrastinación laboral con la dimensión cultura organizacional debemos decir que los resultados que arrojan nuestro estudio son que el nivel de asociación entre sus factores es muy bajo, pero si existe relación entre ellas y es del tipo inversa, lo cual tiene mucho sentido ya que a una mayor cultura organizacional ósea a un mayor conocimiento de los valores, reglas y procedimientos de la empresa por parte de sus integrantes, habrá una menor procrastinación de parte de estos, esto concuerda con el estudio de (Robbins y Judge 2008) que señala como factores de la productividad a la gestión gerencial, la calidad de la comunicación y el clima laboral, también nuestros resultados concuerdan con los de (Steel 2007) que hace referencia a la autoeficacia, teniendo como objetivo enfrentar al sujeto con aquellas tareas que cree no poder realizar, haciendo una evaluación de sí mismo, también se puede abordar desde el punto de vista el tiempo, mientras mayor es el lapso más posibilidades de procrastinar hay, por lo que la

estrategia a utilizar sería definir claramente con fecha y hora la realización de la tarea o dividir las mismas.

VI. CONCLUSIONES

La redacción de las conclusiones tendrá el mismo orden de las hipótesis, con el fin de dar respuesta a los objetivos, preguntas formuladas y confirmar o rechazar las hipótesis planteadas.

Respecto al objetivo específico (a) “Determinar el nivel de procrastinación laboral en el Banco de la Nación 2022”

Se concluye que la media del nivel de procrastinación de los trabajadores del Banco de la Nación es 2.5, lo que corresponde a la categoría “indiferente”. Asimismo, la mediana es 2.00, lo cual representa que el 50% de encuestados valora su nivel de procrastinación laboral con una cifra menor a esta y el otro 50% mayor. La respuesta a ¿Cuál es el nivel de procrastinación laboral en el banco de la nación? Es un nivel medio según la muestra administrada, por lo que se rechaza la hipótesis “El nivel de procrastinación laboral en el banco de la nación 2022 es alto”.

Respecto al objetivo específico (b) “Determinar el nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el Banco de la Nación 2022”

Se concluye que la media del nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en los trabajadores del Banco de la Nación es de 3.44, lo que hace referencia a la categoría “de acuerdo”. En la misma línea, la mediana es 3.00, lo que significa que el 50% de encuestados indicó que el nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto es menor a esta y el otro 50% mayor a esta. La respuesta a ¿Cuál es el nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación 2022? Es un nivel medio según las respuestas de la muestra, en este sentido, se acepta la hipótesis “El nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación 2022 es medio”.

Respecto al objetivo específico (c) “Determinar la relación entre la procrastinación laboral con la cultura organizacional en el Banco de la Nación 2022”

Se concluye que el nivel de asociación entre los niveles de procrastinación laboral y cultura organizacional en el Banco de la Nación es bajo y con una relación negativa (-0,181). Asimismo, el nivel de significancia de 0.307 indica que, estadísticamente, existe una relación entre ambas variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre procrastinación laboral con la cultura organizacional en el banco de la nación 2022?

Es que existe una débil relación inversa entre ambas variables, por lo que se acepta la hipótesis “Existe relación entre la procrastinación laboral con la cultura organizacional en el banco de la nación 2022”; siendo que, si la procrastinación laboral incrementa, la cultura organizacional disminuirá.

Respecto al objetivo específico (d) “Determinar la relación entre la procrastinación laboral con las herramientas tecnológicas en el Banco de la Nación 2022”

Se concluye que el nivel de asociación entre la procrastinación laboral y el uso de herramientas tecnológicas es bajo (0.099). Asimismo, el nivel de significancia es 0.578, lo que significa que existe relación estadística entre las variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre procrastinación laboral con las herramientas tecnológicas en el banco de la nación 2022? Es una relación débil positiva, por lo que se acepta la hipótesis “Existe relación entre la procrastinación laboral con las herramientas tecnológicas en el banco de la nación 2022”.

Respecto al objetivo específico (e) “Determinar la relación entre la procrastinación laboral con la optimización de procesos en el Banco de la Nación 2022”

Se concluye que el nivel de asociación es bajo y negativo, por lo que se presenta una relación inversa (-0,402). El nivel de significancia es 0.018, por lo que se confirma que existe relación entre las variables procrastinación laboral y optimización de los procesos. La respuesta a ¿Qué relación existe entre procrastinación laboral con la optimización de procesos en el banco de la nación 2022? Es que existe una relación inversa de baja intensidad, por lo que se acepta la hipótesis “Existe relación entre la procrastinación laboral con la optimización de procesos en el banco de la nación 2022”, y se resalta que ambas variables están relacionadas de manera inversa.

Respecto al objetivo específico (f) “Determinar la relación entre la procrastinación laboral con la capacitación en el banco de la nación 2022”.

Se concluye que el nivel de asociación es bajo (0,108) y positivo lo que significa que es una relación directa. El nivel de significancia es 0.545, siendo mayor a 0.05, lo que significa que existe relación estadística entre las variables. La respuesta a ¿Qué relación existe entre procrastinación laboral con la capacitación en el banco de la

nación 2022? La relación existente entre las variables es baja y positiva, por lo que se acepta la hipótesis “Existe relación entre la procrastinación laboral con la capacitación en el banco de la nación 2022”.

Respecto al objetivo específico (g) “Contrastar hipótesis de relación de procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación 2022”

Se concluye que el nivel de asociación entre la procrastinación y la eficacia de gestión del trabajo remoto es bajo y negativa ($-0,171$), lo que dar lugar a una relación inversa. El nivel de significancia es 0.333, lo que evidencia una relación estadística entre las variables. La respuesta a ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación 2022? Es que la relación entre ambas variables es débil, baja e inversa, por lo que se acepta la hipótesis “Existe relación entre la procrastinación laboral y la eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación 2022”.

VII. RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se desarrollan las recomendaciones para la población investigada y futuros investigadores en base a los resultados encontrados.

1.Respecto al diseño de la investigación dirigidos a futuros investigadores del campo de la administración.

A los próximos investigadores se recomienda realizar investigaciones con un diseño experimental de las variables procrastinación labora y eficacia de gestión del trabajo remoto, donde se manipule la primera mencionada, de manera que veamos el impacto que tiene en la eficacia de gestión.

2.Respecto a nuevos problemas dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda ahondar en el aspecto cualitativo y descriptivo de las variables, tal como describir cada una de las dimensiones a fin de conocer más a fondo las causas y percepciones de la Procrastinación Laboral y Eficacia de Gestión del trabajo remoto por los mismos trabajadores.

3.Respecto a nuevas hipótesis dirigidos a investigadores del campo de la administración.

Se recomienda plantear hipótesis donde se resuelva un modelo predictivo entre ambas variables, siendo así que se encuentre cuál de las dos antecede a la otra o tiene un impacto directo. En esta línea, se recomienda la hipótesis: “La procrastinación laboral tiene un impacto directo y significativo en la eficacia de la gestión en el trabajo remoto en el Banco de la Nación”

4.Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al gerente de la empresa.

Se recomienda mejorar los niveles de eficacia de trabajo remoto en el banco de la nación ya que se encuentra en un nivel medio para los encuestados. Para ello se debe mejorar en el tema de la optimización de los procesos, ya que con este avance se le da la oportunidad de lograr la eficacia a los trabajadores que se encuentren realizando esta modalidad de trabajo, para ello también se recomienda dotarlos de las herramientas tecnológicas necesarias, tanto como equipos de primer nivel como de un sistema más estable, con un mejor soporte técnico. En el caso de la

procrastinación laboral en este estudio se refleja que se encuentra en un nivel medio por lo que la recomendación en este caso es bajar este promedio ya que esta es una práctica muy perjudicial tanto para la empresa y sus objetivos como para los trabajadores, que con este mal hábito ven recortadas sus opciones de asensos, para ello es necesario un dialogo más fluido entre el gerente y sus trabajadores, planificando mejor los horarios, las cargas laborales y los beneficios que trae a todos este modalidad de trabajo remoto pero que conlleva un grado mayor de responsabilidad para no procrastinar.

REFERENCIAS

Akinsola, M. (2007). Correlación de procrastinación académica y matemáticas logro de la universidad estudiantes no graduados. *Eurasia Revista de Matemáticas, Ciencia y Educación tecnológica*.

Álvarez, O. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra en una muestra de estudiantes de secundaria de Lima metropolitana. *Revista persona, 13*, 159-177. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118212009.pdf>

Angarita, L. (2012). Aproximación a un concepto actualizado de la procrastinación. *Revista iberoamericana de psicología: ciencia y tecnología, 5(2)*, 85-94. <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/article/view/rip.5209>

Arias, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica UISRAEL, 8(1)*, 77–89. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera edición*. Pearson. ISBN: 978-958-699-128-5.

Beutel, M., Klein, E., Aufenanger, S., Brähler, E., Dreier, M., Müller, Quiring, O., Reinecke, L., Schmutzer, G., Stark, B. y Wölfling, K. (2016). Procrastination, Distress and Life Satisfaction across the Age Range – A German Representative Community Study. *PLOS ONE, 11(2)*. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0148054>

Bohlander, L., Snell, S. y Morris, S. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Cengage learning. 17va Edición.

Chun Chu A., y Choi J. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology, 145(3)*, 245-264. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/SOCP.145.3.245-264>

Chun Chu, A. y Choi, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance. *The Journal of Social Psychology, 145(3)*, 245–264. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>

Congreso de la República. (15 de mayo del 2013). *Ley 30036. Nueva ley que regula el teletrabajo*. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/292283-30036>

Escriba, V., Más, R., y Flores, E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria*, 15(2), 142–149. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911101715336>

Sirois, F. y Pychyl, T. (2013) Procrastination and the Priority of Short-Term Mood Regulation: Consequences for Future Self. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(2), 115-127. <https://doi.org/10.1111/spc3.12011>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación. Sexta edición*. Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Manjarres, E., Martínez, S., Pulido, M., Rivera, E. y Trujillo, M. (2020). *Estrés laboral y carga mental desencadenado por el trabajo remoto*. [Trabajo de grado, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano]. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2593>

Parisi, A. y Paredes, M. (2007). Diseño, Construcción y Validación de una Escala de Postergación Activa y Pasiva en el Ámbito Laboral. *Psicología – Segunda época*, 26(2), 31-58. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/repesi/v26n2/v26n2a03.pdf>

Peiro, J. y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

Pérez, A. (2008). *Más y mejor educación para todos*. Editorial San Pablo.

Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? *IDP. Revista de Internet, Derecho y Política*, (11), 24-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78817024008>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial Pearson Educación. 13ra edición.

Rodríguez, P. (2008). *Técnicas e instrumentos de investigación*.

Steel, P. (2007). *Procrastinación: Por qué dejamos para mañana lo que podemos hacer hoy*. Penguin Random House. ISBN: 978-8425343964

Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65–94. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17201571/>

Vega, S. (2001). NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social. *Centro nacional de condiciones de trabajo*, 2. <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+m+odelo+demand+control+apoyosocial+%28I%29..pdf>

Yarnold, E. (2020). *La situación actual y el futuro del teletrabajo en el Perú*. VIII Congreso Iberoamericano y Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. <http://www.cielolaboral.com/la-situacion-actual-y-el-futuro-del-teletrabajo-en-el-peru/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

	Problema	Objetivos	Hipótesis
General	¿Qué relación existe entre procrastinación y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación?	Determinar la relación entre procrastinación y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación.	La relación entre procrastinación y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación 2022 es directa
Específicos	Problema	Objetivos	Hipótesis
	a.- ¿Cuál es el nivel de procrastinación en el banco de la nación?	a.-Determinar el nivel de procrastinación en el banco de la nación.	a.- El nivel de procrastinación en el banco de la nación es alto.
	b.- ¿Cuál es el nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación?	b.-Determinar el nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación.	b.-El nivel de eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación es medio.
	c.- ¿Existe relación entre Procrastinación Laboral con la cultura organizacional?	c.- Determinar la relación entre la procrastinación con la cultura organizacional.	c.- Existe relación entre procrastinación laboral con la cultura organizacional.

	d.- ¿Existe relación entre la procrastinación y las herramientas tecnológicas?	d.- Determinar la relación entre procrastinación y las herramientas tecnológicas.	d.-Existe relación entre procrastinación con las herramientas tecnológicas.
	e.- ¿Existe relación entre procrastinación con la optimización de procesos?	e.-Determinar la relación entre procrastinación con la optimización de los procesos.	e.-Existe relación entre procrastinación con la optimización de los procesos.
	f.- ¿Existe relación entre la procrastinación laboral con la capacitación?	f.- Determinar la relación entre procrastinación laboral con la capacitación.	f.- Existe relación entre procrastinacion laboral con la capacitación.
	g.- ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de procrastinacion y eficacia de gestión del trabajo remoto en el banco de la nación?	g.- Contrastar hipótesis de relación de procrastinación y eficacia de gestión del trabajo remoto.	g.- Existe relación entre procrastinación laboral y eficacia de gestión del trabajo remoto.

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Variable estudiada	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Procrastinación laboral	Procrastinar refiere a la acción de posponer actividades, incluso cuando se sabe que el retraso puede afectar su ejecución. (Steel, 2007)	La postergación se presenta de manera activa o pasiva y refiere a un proceso en el que intervienen factores de componentes afectivos, conductual y cognitivo. (Chun Chun y Choi, 2005)	Postergación pasiva	Postergación inconsciente de actividades	Ordinal
			Postergación activa	Postergación de actividades por elección	
	Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en	La variable será analizada mediante la aplicación de un cuestionario de 12 preguntas a los	Cultura Organizacional	Compromiso	
				Comunicación	
				Desempeño	
				Conocimiento	

Eficacia de Gestión del trabajo remoto	tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los teletrabajadores para la implementación exitosa y sostenible Niles 1988 p.32.	empleados del Banco de la Nación y serán consideradas cuatro dimensiones cultura organizacional, herramientas tecnológicas, optimización de procesos y capacitación.	Herramientas Tecnológicas	Equipos Informáticos	Ordinal
				Internet	
				Herramientas de Comunicación	
				Herramientas de Videoconferencias	
			Optimización de Procesos	Planificación	
				Coordinación	
				Organización	
				Monitoreo	
				Evaluación	
			Capacitación	Participantes	
				Tiempo	
				Satisfacción	
				Asistencia	

Anexo 3: Cuestionario de postergación activa y pasiva en el trabajo (IPAP)

(Autor: Parisi y Paredes, 2007)

EDAD: SEXO: F () M () FECHA: ___/___/___

TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN: _____

INSTRUCCIONES GENERALES

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y su actividad en la misma. Se agradecerá que responda con absoluta sinceridad, marcando la respuesta que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con la siguiente escala.

- 1 = Totalmente desacuerdo
- 2 = Desacuerdo
- 3 = Indiferente
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Recuerde: No hay respuesta buena ni mala. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

PREGUNTA	1	2	3	4	5
1. Creo que no poseo las habilidades necesarias para realizar mi trabajo en el tiempo planificado.					
2. Me siento ansioso(a) cuando se aproxima la fecha de finalización de un proyecto.					
3. Cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto me siento optimista.					
4. Me siento decaído(a) cuando se agota el tiempo para la entrega de un trabajo					
5. Me cuesta prever el tiempo que necesitaré para cumplir con mis actividades.					
6. Me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo.					

7. Me cuesta percatarme de las consecuencias negativas que pueda tener el dejar mis obligaciones para última hora.					
8. Planifico mi tiempo, para realizar mis actividades según la urgencia de cada una.					
9. No logro terminar adecuadamente un trabajo cuando me queda poco tiempo para hacerlo.					
10. Siento ganas de llorar cuando queda poco tiempo para culminar un proyecto.					
11. Se me dificulta comenzar los proyectos que me asignan.					
12. Pienso en dejar algunas actividades para última hora porque sé que poseo las habilidades para culminarlas a tiempo.					
13. Realizo mis actividades a último momento, pero las termino adecuadamente.					
14. Me siento tenso(a) cuando se acerca el momento de entregar un trabajo.					
15. Cuando está por cumplirse el plazo para entregar mis actividades laborales, me siento alentado(a) a cumplir con ellas.					
16. Me paraliza saber que se acerca el momento de entregar un trabajo.					
17. Tardo en comenzar mis proyectos, pero termino alcanzando los objetivos planeados.					
18. Considero en retrasar algunas actividades, reestructurando mi planificación para lograr mis objetivos.					
19. En ocasiones, dejo de lado mis actividades, pero luego las retomo y termino antes de la fecha establecida.					
20. Considero que no tengo la habilidad para alcanzar los objetivos que se me plantean, por eso postergo mis actividades.					

21. Las actividades que me asignan son tan difíciles que pienso que no puedo terminarlas.					
22. Consigo mejores resultados cuando realizo mi trabajo faltando poco tiempo para entregarlas.					
23. Me entusiasma cumplir con mis actividades en el último momento.					
24. Fallo en los trabajos que me asignan por dejarlos a última hora.					
25. Logro realizar todas mis actividades, aunque las termine justo antes de finalizar el plazo de entrega.					
26. Pienso en dejar de hacer algunas actividades porque sé que puedo hacerlas luego sin ningún problema.					
27. Me siento motivado(a) cuando realizo mis actividades en el último momento.					
28. Pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan.					

Anexo 4: Cuestionario sobre trabajo remoto

(Autor: Escriba *et al*, 2001)

Instrucciones: Sea lo más sincero posible al marcar sus respuestas, el presente cuestionario consta de un total de 18 ítems. Lea con mucha atención cada ítem y las opciones de la respuesta marcando con una “X” la que usted crea es la adecuada, gracias.

Categorías:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre

Preguntas	1	2	3	4	5
Cultura organizacional					
1. Mis compañeros les gusta trabajar en equipo.					
2. Mis compañeros colaboran para conseguir que el trabajo se realice.					
3. Mis compañeros con las que trabajo son proactivos en su trabajo.					
4. Mi jefe consigue que la gente trabaje en equipo.					
5. Mi jefe se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo.					
6. Mi jefe colabora para que el trabajo se realice.					
Herramientas tecnológicas					
7. Mi trabajo requiere estar conectado siempre.					
8. Mis tareas son interrumpidas con frecuencia por caídas del sistema antes de poder terminarlas, teniendo que continuarlas más tarde.					

9. Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo.					
10. No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo.					
11. En mi trabajo, realizo muchas tareas repetitivas.					
Optimización de procesos y capacitación					
12. Mi trabajo requiere de intensa concentración en lo que se hace.					
13. En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades espaciales.					
14. Mi trabajo me permite muchas decisiones por mí mismo.					
15. Mi trabajo requiere que sea creativo.					
16. Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.					
17. En mi trabajo puedo hacer muchas tareas distintas.					
18. Tengo muy poca libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.					

Anexo 5: Instrumentos para la medición de variables

Variable	Instrumento	Dimensiones	Ítems	Escala
Procrastinación laboral	Inventario de Postergación Activa y Pasiva en el Entorno Laboral (IPAP)	Postergación activa	2, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 22, 23, 25, 26, 27	Likert 5 puntos
		Postergación pasiva	1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 20, 21, 24, 28	
Eficacia de gestión del trabajo remoto	Job Content Questionnaire (JCQ)	Cultura Organizacional	1, 2, 3, 4, 5, 6	Likert 5 puntos
		Herramientas Tecnológicas	7, 8, 9, 10, 11	
		Optimización y Capacitación.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6: Resultados

CUESTIONARIO DE POSTERGACIÓN ACTIVA Y PASIVA																												CUESTIONARIO DE TRABAJO REMOTO																			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		
1	3	3	3	1	2	1	4	3	1	1	4	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	3	2	4	2	4	3	5	2	2	2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	1
1	2	4	3	1	2	2	5	3	1	1	1	1	3	5	3	2	4	3	1	1	2	2	3	5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2		
1	1	4	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	2	2	2	4	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	
1	2	4	2	3	2	4	2	2	1	2	5	4	2	4	1	3	3	4	2	1	4	2	1	4	3	2	1	4	4	3	1	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	3	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	3	4	4	4	4	2	
1	2	5	3	1	3	4	4	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	4	1	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3		
1	3	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	5	5	3	5	5	5	3	1	2	2	5	5	2		
5	3	3	2	1	1	1	5	2	1	1	1	1	2	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	1		
1	4	2	3	2	2	1	5	1	1	1	1	2	4	5	3	1	2	3	1	1	2	2	2	5	2	3	2	4	4	4	2	2	2	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	1		
1	2	4	3	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	3	5	5	5	2	1	
1	3	5	1	1	1	1	5	2	1	1	4	5	1	5	1	2	1	5	1	1	4	4	1	5	5	2	1	5	5	4	2	1	2	5	1	5	2	5	5	4	5	4	5	5	1		
1	4	5	1	2	1	2	5	2	1	1	3	3	2	5	1	2	2	3	1	1	2	2	1	4	3	2	1	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2		
4	3	4	3	2	2	4	4	2	1	4	5	5	2	5	2	5	4	4	1	1	4	3	2	5	4	3	2	3	4	3	2	1	1	4	2	3	3	4	4	1	2	2	4	4	3		
1	2	4	2	2	2	1	4	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	3	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	2	
2	2	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	5	3	4	4	5	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	1	3	4	4	2	3	2			
1	1	3	2	2	2	1	5	2	1	2	3	2	1	5	1	2	5	4	1	1	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	4	5	4	2	3	3	2	5	3	2	5	3	2	4	5	3	
3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	3	4	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	2	3	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	4	3	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5		
3	2	5	3	4	2	5	1	5	1	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3		
1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3	4	4	
5	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	1	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3		
1	5	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3		
2	2	5	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	5	5	4	4	5	1	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4		
1	2	4	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	1	2	2	4	3	2	1	3	3	3	2	2	2	5	3	2	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3		
1	5	4	5	2	4	2	4	4	2	1	3	4	3	5	2	3	4	5	1	1	2	1	2	5	4	1	1	5	5	5	4	3	3	5	3	2	2	4	5	1	2	2	3	4	2		
1	5	5	4	5	5	1	3	3	1	2	4	4	4	4	3	4	4	4	1	1	2	2	3	3	3	1	5	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	4	5		
1	3	3	5	2	5	1	3	5	1	2	4	4	4	4	2	3	3	2	1	1	3	1	2	5	4	3	1	5	5	5	3	3	3	3	3	1	1	3	4	2	1	2	3	4	2		
1	3	3	4	2	5	1	4	4	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	1	1	1	1	4	4	3	2	1	4	4	2	2	1	3	5	1	2	3	3	5	1	2	3	3	3	1		
1	5	3	5	1	5	1	3	5	1	2	3	3	4	4	2	3	3	4	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	3	4	2	4	3	5	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2		
1	3	3	3	2	5	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	1	5	5	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4	2	3	4	4	4	2		
1	4	4	4	4	4	2	4	4	1	1	3	3	2	5	5	3	4	4	3	3	3	4	1	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4		
1	3	5	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	2	5	1	3	4	3	1	1	2	2	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2		
1	2	4	2	2	2	4	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	4	4	2	1	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3		
1	3	2	2	5	2	2	5	2	3	2	1	1	2	4	2	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	2	3	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	

ITEM	PROCRSTINACIÓN LABORAL																										TOTAL	PROM								
	POSTERGIACIÓN ACTIVA												POSTERGIACIÓN PASIVA																							
	Postergación de actividades por elección												Postergación inconsciente de actividades																							
ansiedad al acercarse fecha final de proyecto	dejar actividades para ultima hora por que creo que puedo hacerlas a tiempo	realizo mis tareas a ultima hora pero bien	cuando esta por terminar el plazo me siento alentado a cumplir las	tardo en empezar mis tareas pero alcanzo los objetivos	retraso algunas tareas cambiando mi planificacion para lograr los objetivos	en ocasiones dejo mis tareas pero igual las termino a tiempo	consigo mejores resultados haciendo mi trabajo a ultima hora	me entusiasma hacer mi tareas en el ultimo momento	logro cumplir mis tareas aunque sea a ultima hora	dejo algunas tareas para ultima hora por que se que puedo cumplir con ellas	me motiva hacer mis tareas a ultima hora	creo que no tengo las habilidades para realizar mi trabajo a tiempo	me siento optimista cuando queda poco tiempo para terminar un proyecto	me siento decaido cuando se acaba el tiempo de entrega de un trabajo	me cuesta manejar el tiempo que tengo para un trabajo	me desanimo cuando queda poco tiempo para terminar un trabajo	me cuesta darnon cuenta de las consecuencias negativas de posponer mis trabajos	planifico mi tiempo según la urgencia de entrega de mis trabajos	no termino bien un trabajo cuando queda poco tiempo para hacerlo	siento ganas de llorar cuando se acorta el tiempo de entrega	se me dificultan los proyectos	me siento tenso cuando se acerca la fecha de entrega de un trabajo	me paraliza el saber que se acerca la fecha de entrega	considero no tener la habilidad para los objetivos planteados por eso postergo mis actividades	las actividades que me asignan son tan dificiles que pienso que no puedo terminarlas	fallo en los trzabajos por dejarlos a ultima hora	pienso que no puedo hacer bien todas las tareas que me asignan									
1	3	4	3	2	2	2	1	1	1	4	3	1	1	3	3	1	2	1	4	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	55	1.96
2	2	1	1	5	2	4	3	2	2	5	1	2	1	4	3	1	2	2	5	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	65	2.32
3	1	1	1	5	1	1	5	2	2	4	2	2	1	4	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	53	1.89	
4	2	5	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	1	4	2	3	2	4	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	71	2.54	
5	3	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	47	1.68	
6	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	5	3	1	3	4	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	2.36	
7	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37	1.32	
8	3	1	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	5	3	2	1	1	1	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	48	1.71	
9	4	1	2	5	1	2	3	2	2	5	2	3	1	2	3	2	2	1	5	1	1	1	4	3	1	1	2	2	2	2	2	2	64	2.29		
10	2	2	1	5	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	46	1.64	
11	3	4	5	5	2	1	5	4	4	5	5	2	1	5	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	70	2.50	
12	4	3	3	5	2	2	3	2	2	4	3	2	1	5	1	2	1	2	5	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	63	2.25	
13	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	2	2	4	4	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	90	3.21		
14	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	1	4	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	58	2.07	
15	2	3	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	2	5	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	97	3.46		
16	1	3	2	5	2	5	4	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	5	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60	2.14	
17	3	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	79	2.82		
18	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	77	2.75		
19	2	4	4	3	3	2	2	3	3	5	5	4	3	5	3	4	2	5	1	5	1	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	93	3.32			
20	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	85	3.04					
21	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	88	3.14			
22	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1	4	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	1	2	3	2	3	2	86	3.07				
23	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	3	2	5	3	2	4	3	4	2	4	2	2	5	1	3	2	3	91	3.25						
24	2	3	3	3	3	4	4	2	2	4	3	2	1	4	3	3	4	3	3	3	1	2	3	3	5	1	2	1	77	2.75						
25	5	3	4	5	3	4	5	2	1	5	4	1	1	4	5	2	4	2	4	4	2	1	3	2	1	1	2	1	81	2.89						
26	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	1	1	5	4	5	5	1	3	3	1	2	4	3	1	1	3	5	87	3.11						
27	3	4	4	4	3	3	2	3	1	5	4	3	1	3	5	2	5	1	3	5	1	2	4	2	1	1	2	1	78	2.79						
28	3	3	3	4	3	4	3	1	1	4	3	2	1	3	4	2	5	1	4	4	2	2	3	2	1	1	4	1	74	2.64						
29	5	3	3	4	3	3	4	1	1	3	3	1	1	3	5	1	5	1	3	5	1	2	4	2	1	1	2	1	72	2.57						
30	3	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	3	2	5	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	1	66	2.36						
31	4	3	3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	1	4	4	4	4	2	4	4	1	1	2	5	3	3	1	90	3.21							
32	3	3	2	5	3	4	3	2	2	4	3	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	61	2.18						
33	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	65	2.32						
34	3	1	1	4	2	2	2	1	2	4	2	2	1	2	2	5	2	2	5	2	3	2	2	2	2	1	2	1	63	2.25						

EFICACIA DE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

ITEM	CULTURA ORGANIZACIONAL						HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS					OPTIMIZACIÓN Y CAPACITACIÓN							Total	Prom
	Gusto por el trabajo en equipo	Colaboración entre compañeros	proactividad	La jefatura consigue trabajo en equipo	jefatura se preocupa por bienestar empleados	colaboracion de la jefatura para conseguir objetivos	mi trabajo requiere coneccion siempre	interrupcion del trabajo por caidas sistema	tiempo suficiente para realizacon trabajo	no tengo que realizar excesivo trabajo	tareas repetitivas	el trabajo requiere mucha concentracion	desarrollo de habilidades especiales	iniciativa	creatividad	capacitacion permanente	distintas tareas	poca libertad para decidir		
1	3	2	4	2	4	3	5	2	2	3	4	3	4	5	4	4	1	57	3.17	
2	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	73	4.06
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	54	3.00	
4	4	4	4	3	1	4	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	56	3.11	
5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	4	3	4	4	4	2	60	3.33	
6	3	4	4	1	2	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	3	4	58	3.22	
7	5	5	5	1	1	5	5	3	5	5	5	3	1	2	2	5	5	2	65	3.61
8	3	4	3	3	3	3	4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	1	54	3.00	
9	4	4	4	2	2	2	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	1	66	3.67
10	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	3	5	5	5	2	73	4.06	
11	5	5	4	2	1	2	5	1	5	2	5	5	4	5	4	5	1	66	3.67	
12	5	5	5	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	68	3.78
13	3	4	3	2	1	1	4	2	3	3	4	4	1	2	2	4	4	3	50	2.78
14	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	58	3.22
15	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	1	3	4	4	2	2	3	2	65	3.61
16	3	3	3	4	5	5	4	2	3	3	2	5	3	2	4	5	4	3	63	3.50
17	5	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	64	3.56
18	3	3	3	3	1	2	4	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	57	3.17
19	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	59	3.28
20	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	66	3.67
21	4	3	4	1	1	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	49	2.72
22	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	63	3.50
23	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	56	3.11
24	3	3	3	2	2	2	5	5	3	2	4	4	2	2	3	4	4	3	56	3.11
25	5	5	5	4	3	3	5	3	2	2	4	5	1	2	2	3	4	2	60	3.33
26	3	3	3	2	1	1	3	2	1	1	3	3	2	2	3	2	4	5	44	2.44
27	5	5	5	3	3	3	3	3	1	1	3	4	2	1	2	3	4	2	53	2.94
28	4	4	4	2	2	1	3	2	2	1	3	5	1	2	3	3	1	46	2.56	
29	3	3	3	4	4	3	5	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	55	3.06
30	5	5	4	4	3	4	4	1	2	2	3	4	2	3	3	4	4	2	59	3.28
31	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	79	4.39
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	65	3.61
33	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	4	2	4	4	3	2	3	68	3.78
34	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	79	3.34

ANEXO 7: Validación del instrumento

CARTA DE PRESENTACION:

Señor: William Ricardo Díaz Torres

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS A TRAVES DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del taller de elaboración de tesis de la escuela de Administración de la UCV en la sede Lima Norte, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar por el título profesional de Administrador.

El título del proyecto de investigación es “**La procrastinación y eficacia de gestión del trabajo remoto en el Banco de la Nación, 2022**” y siendo absolutamente necesario tener la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, por su respetada trayectoria en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Matriz de consistencia.
- Definiciones conceptuales de las variables.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Matriz de datos.

Expresándole mis sentimientos de respeto, me despido de usted, no sin antes agradecerle de antemano por la atención a la presente.

Atentamente,

Luigi Giovanni Vercelli Gallarday
DNI 25854970

Anexo 8: Listado de participantes de la encuesta

- 1.- DIOSES CHAFLOQUE ROSS MERY- 996618337
- 2.- REYES VELASQUEZ SANDRA MAGALY – 997880459
- 3.- SAMAME CARLOS – 943237620
- 4.- RICARDO SUAREZ – 981924140
- 5.- SANCHEZ GORDILLO ANA MARIA- 994901551
- 6.- ELSA MONICA MORENO- 924162784
- 7.- LINZAID JARA – 975539240
- 8.- MARTINEZ ESTELA MARIA LELY- 947476563
- 9.- CARMELA NICHÓ – 961823954
- 10.- YAQUIN PINEDO- 995772862
- 11.- PATRICIA PINEDO- 991564549
- 12.- FANNY MUÑOZ - 999865635
- 13.- ANDREA BADA – 947550099
- 14.- MARTHA BARREDA – 944626517
- 15.- ANTONIO CASUO – 997834000
- 16.- AGUSTIN RUBINA – 946116117
- 17.- ANDREA VILLEGAS – 935863306
- 18.- JULISSA TERRAZ – 982687954
- 19.- NOE FIGUEROA – 999017818
- 20.- CHERLY AMARILLO – 940373404
- 21.- DIANA NAVARRO – 986361520
- 22.- ERICKA RECAVARREN – 996385792
- 23.- KATHERIN VERASTEGUI – 964711119

- 24.- MAGALY PUYO – 999224407
- 25.- NORMA VILLANTOY - 938892342
- 26.- RONALD DOMINGUEZ - 992769893
- 27.- JORDAN SICHE – 945623192
- 28.- CECIA BURGA – 987255909
- 29.- VANESSA LEVANO – 971525119
- 30.- PEDRO GONZALES – 959379754
- 31.- VANNESSA REYES VELASQUEZ - 993459444
- 32.- JULIANE SANTIAGO ONOFRE – 942895663



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA PROCRASTINACIÓN Y EFICACIA DE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO EN EL BANCO DE LA NACIÓN, 2022", cuyo autor es VERCELLI GALLARDAY LUIGI GIOVANNI, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO DNI: 18140172 ORCID 0000-0003-2204-6635	Firmado digitalmente por: DTORRESWR el 18-05- 2022 23:23:18

Código documento Trilce: TRI - 0302208